

Nell'ambito della trattativa sul "Protocollo di sviluppo sostenibile del Gruppo", all'interno del pacchetto di incentivi al pensionamento volontario per coloro che matureranno il diritto entro il 2018, ISP propone per chi maturerà i requisiti pensionistici nel 2019 e 2020 la possibilità di chiedere il part time verticale "agevolato", con durata minima di due anni e cessazione del rapporto di lavoro alla maturazione del primo requisito pensionistico: in questo caso, attraverso una specifica convenzione con l'INPS, l'azienda si accollerebbe l'intera contribuzione previdenziale (compresa quella riferita alla parte non lavorata).

A fronte di questi part time "agevolati", ISP intende effettuare assunzioni di iscritti all'Albo dei promotori stipulando loro un contratto a tempo indeterminato part time di tipo verticale (due o tre giorni alla settimana), e per la parte rimanente un contratto di lavoro autonomo della durata di due anni (rinnovabili) come consulente finanziario. Sempre in via sperimentale e volontaria analoga possibilità sarebbe offerta anche al personale attualmente dipendente, già iscritto all'Albo dei promotori, che maturi i requisiti pensionistici entro il 2020. Infine, la medesima possibilità verrebbe offerta ai gestori personal abilitati all'offerta fuori sede interessati.

Insomma un contratto ibrido, totalmente inedito... Un tale contratto rompe fragorosamente gli attuali assetti e può essere foriero di un cambiamento epocale nel settore, i cui effetti dimensionali oggi sono imprevedibili.

Quale giurisprudenza si applica? ... Il lavoratore a contratto ibrido sarà più interessato alle tematiche collettive, al CCNL e agli accordi sindacali di secondo livello oppure alla sua negoziazione diretta con il manager di area riguardante i propri obiettivi di vendita più o meno realistici e quindi raggiungibili, rispetto ai quali potrà percepire la parcella e quindi sostenersi?

E' surreale sostenere, da parte aziendale, che con questa formula si punta ad acquisire nuova clientela e nuove masse gestite, visto il target di nuovi assunti consulenti, più o meno alle prime armi, che sarebbero interessati alla proposta.

E' d'altro canto chiaro che l'obiettivo aziendale non è la riduzione del costo del lavoro, ampiamente ottenibile incentivando i pensionabili ed applicando per le nuove assunzioni i vantaggiosi strumenti contenuti nel CCNL, bensì risolvere a monte - dal suo punto di vista - le "pressioni commerciali", scaricando chiaramente il rischio d'impresa sul lavoratore, l'ultimo della catena.

Poiché ISP è la più grande e importante banca italiana, tutto quello che viene concordato nel bene e nel male fa scuola nel settore; questa è la responsabilità in capo alle delegazioni trattanti sindacali. Poiché mai e in nessuna sede si è dibattuto di una tale nuova forma contrattuale è evidente che nessuno ha avuto il mandato a sottoscrivere alcunché su tale argomento.

Piuttosto, proprio per la filosofia che sta dietro ad un tale contratto ibrido, sarebbe bene riprendere la trattativa per la revisione del protocollo sulle pressioni commerciali, firmato lo scorso ottobre ed avendone in pochi mesi certificato l'inefficacia, per stabilire effettivamente regole stringenti, in base a principi di trasparenza e obiettività, ed elencare chiaramente i divieti, la cui infrazione sarà soggetta alle norme disciplinari.

Le delegazioni trattanti hanno dichiarato che su questo argomento effettueranno, insieme alle Segreterie

Nazionali, attenti approfondimenti normativi, contrattuali e organizzativi.

Per quanto ci riguarda, senza alcuna pretesa di primogenitura o completezza, abbiamo iniziato ad evidenziare le nostre preoccupazioni.

19 dicembre 2016

Fisac Cgil Fideuram

[Scarica il comunicato](#)